

p.l.i. solutions

Erfolg ist planbar. Workforce Management Lösungen.

Flexibilisierung der Arbeitswelt

Wie die Flexibilität im Arbeitsalltag gefördert
werden kann

p.l.i. solutions

**MACH
MEHR**
aus deiner Zeit!

Was genau besagt die Flexibilisierung der Arbeitswelt?

Der Prozess der Flexibilisierung zielt darauf ab, proaktivere Organisationen und Personen aufzubauen. Dabei werden feste Vorgaben und Strukturen reduziert. Es wird zwischen interner und externer Flexibilisierung differenziert. Unter der **internen Flexibilisierung** werden betriebliche Anpassungsmaßnahmen verstanden, die innerhalb eines existierenden, stabilen Beschäftigungsverhältnisses geschehen (z. B. Arbeitszeitänderungen). Die **externe Flexibilisierung** hingegen beschreibt Anpassungen, die über den Markt vollzogen werden (z.B. Einstellungen oder Kündigungen).

In der nachfolgenden Tabelle sind die betrieblichen Flexibilisierungsmaßnahmen geschildert. Die **quantitative Dimension** beschreibt die numerische Flexibilität. Darunter wird die unternehmerische Fähigkeit verstanden (Anzahl an Mitarbeitenden, die konkret zur Bewältigung des Arbeitsaufkommens benötigt werden). Des Weiteren beschreibt die quantitative Dimension die **zeitliche und monetäre Flexibilität**. Die zeitliche Flexibilität definiert sich über den Grad der Variabilität der Arbeitszeit. Die monetäre Flexibilität liegt vor, wenn die Arbeitskosten innerhalb kürzester Zeit angepasst werden können.

Die **qualitative Dimension** knüpft an der **funktionalen Flexibilität** an. Je schneller die Angestellten in der Lage sind, neue Aufgaben und Positionen in dem Arbeitsumfeld zu übernehmen und je größer die Motivation zur Erbringung von Leistung ist, desto höher ist die funktionale Flexibilität.

		Interne Anpassung		Externe Anpassung	
quantitativ	Kapazitätsanpassung	Bedarfsanpassung	Kapazitätsanpassung	Bedarfsanpassung	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilzeitarbeit ▪ Geringfügige Beschäftigung ▪ Überstunden ▪ Kurzarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf- und Abbau von Lagern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein- und Ausstellung ▪ Befristung ▪ Leiharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fremdleistungsbezug 	
		Interne Anpassung		Externe Anpassung	
qualitativ	Leistungsfähigkeit	Leistungsbereitschaft	Leistungsfähigkeit	Leistungsbereitschaft	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufsausbildung ▪ Weiterbildung ▪ Personalentwicklung ▪ Tätigkeitsbereicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interne Aufstiegswege ▪ Arbeitsplatzsicherheit ▪ Lohnformen ▪ Kontroll-/ Vertrauensformen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein- und Ausstellung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Übergangssicherheit (z. B. durch Weiterbildung, Reputation u. ä. bei befristeter bzw. kurzfristiger Beschäftigung) ▪ Kontrolle 	

Quelle: Semlinger und Frick, 1995 zitiert nach Dütsch u. Struck, 2007, S.5



Für welche HR-Abteilungen fehlt die meiste Zeit?

Deutschland befindet sich im **demografischen Wandel**, welcher sich auch auf das **Personalmanagement** auswirkt. Die sinkende Geburtenrate und die immer älter werdende Gesellschaft bringt den **Mangel an jungen Fachkräften** mit sich. Es sind beinahe in jedem vierten Unternehmen mehr als 30 Prozent der Angestellten älter als 55 Jahre. Um die Beschäftigungsfähigkeit der älteren Mitarbeitenden zu sichern, müssen demnach Maßnahmen eingeführt werden, die diese Fähigkeit fördern können.



Gleichzeitig ist es wichtig, die Innovationskraft der Unternehmen aufrechtzuerhalten und damit junge Talente für seinen Betrieb zu begeistern. Um diese Begeisterung zu erzeugen und gleichzeitig auch eine Mitarbeiterbindung aufbauen zu können, ist es auch in diesem Zusammenhang von Bedeutung, auf die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeitskräfte einzugehen.

In Verbindung mit dem demografischen Wandel herrscht auch ein spürbarer **Wertewandel** der Generationen vor. Heutzutage stehen die **Individualität und Selbstentfaltung** bei vielen Mitarbeitenden **im Fokus**. Diese bezieht sich jedoch nicht nur auf das Arbeitsumfeld, sondern auf die komplette Lebensgestaltung. Das bedeutet, dass das Personalmanagement mit diesem Trend mitgehen muss und Möglichkeiten bietet, die die Individualität und die Selbstentfaltung fördern. Neben dem Wertewandel und dem demografischen Wandel sind zwei Veränderungen in der Arbeitswelt zu verzeichnen, die ebenfalls eine Flexibilisierung der Arbeit erfordern. Zum einen die **Digitalisierung**, die das orts- und zeitunabhängige Arbeiten zulässt, sowie die **Globalisierung**. Mit der Globalisierung geht die weltweite Verflechtung von Wirtschaft, Umwelt, Politik und Kommunikation einher. Das bedeutet, dass sich aufgrund verschiedener Zeitzonen und verschiedenen Kundenanforderungen flexibel orientiert werden muss.

Flexibilisierung für eine ausgewogene Work-Life-Balance

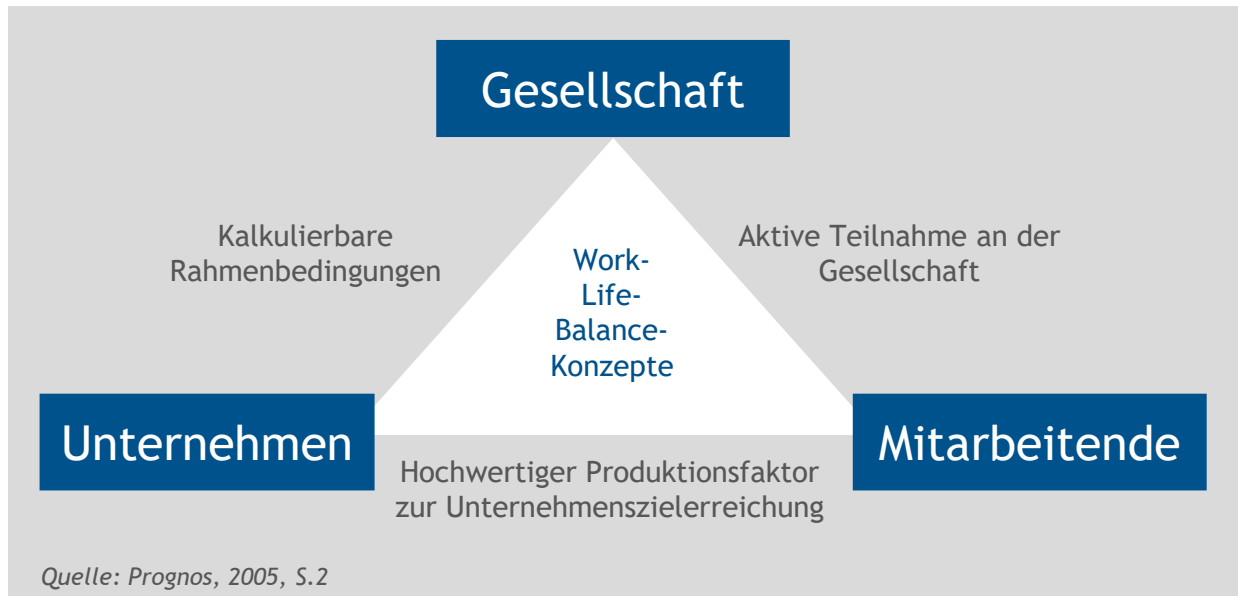
Work-Life-Balance ist einer der wichtigsten Begriffe in der heutigen Arbeitswelt. Das **Vereinbaren von Privat- und Berufsleben** wird den Mitarbeitenden immer wichtiger und ist eine Voraussetzung, um das Bedürfnis und den Wunsch nach Individualität und Selbstentfaltung zu erfüllen.

In der folgenden Abbildung auf der nächsten Seite ist der **Erfolgsfaktor einer Work-Life-Balance orientierten Personalpolitik** aufgezeigt. Zum einen ist es ein Erfolgsfaktor für die Mitarbeitenden, da diese durch entsprechende Konzepte aktiv an der Gesellschaft teilnehmen. Aber auch die Unternehmen, die die Work-Life-Balance fördern, profitieren mit **zufriedeneren und leistungsfähigeren Angestellten**. Ebenfalls liegt eine **geringere Fluktuation, geringere Abwesenheitszeiten** sowie ein **verbessertes Image** in der Öffentlichkeit vor. Die Gesellschaft erreicht damit eine höhere Erwerbsbeteiligung, welche zu höheren Haushaltseinkommen führt.



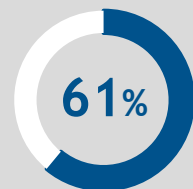
Die höher werdende Wettbewerbsfähigkeit und die bessere Ausschöpfung des Arbeitskraftpotenzials führt dazu, dass mehr Investitionen getätigt werden. Das ergibt ein höheres Einkommen und demnach höhere Konsumausgaben. Dieses wiederum verschafft Handlungsspielraum für öffentliche Investitionen in die Forschung, Bildung, Infrastruktur oder für Steuersenkungen.

Demnach wird bei einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von einer dreifachen Win-win-Situation gesprochen.



Eine Form der Flexibilisierung sind veränderte Arbeitsplätze

61 Prozent der befragten Büroarbeitern fordern flexiblere Strukturen im Büro und möchten zukünftig nicht mehr an einem einzigen festgelegten Arbeitsplatz tätig sein.



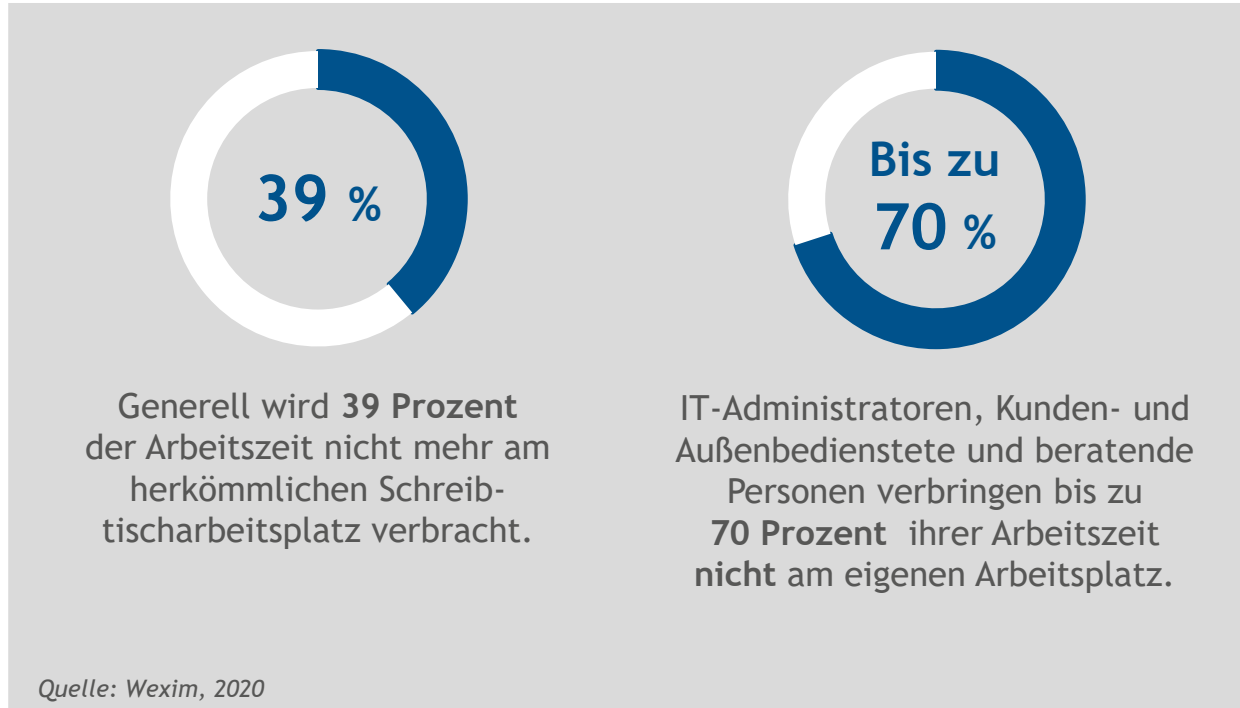
Quelle: „Working Spaces 2025“, 2015

Bezüglich des Arbeitsplatzes gibt es diverse Flexibilisierungsoptionen. In der heutigen Arbeitswelt werden immer mehr offene Räume genutzt, um das interaktive Zusammenarbeiten zu fördern. Es wird auch von Open-Space-Büros gesprochen. Diese verfolgen das Ziel mehr Effizienz, mehr Kommunikation, mehr Flexibilität sowie mehr Demokratie und Gruppendynamik in die Arbeitswelt zu bringen. Open-Space-Büros müssen nicht zwangsläufig Großraumbüros sein. Es handelt sich lediglich um offene Räume ohne feste Wände. Generell reduzieren Unternehmen ihre Büroflächen, da bedeutend mehr an unterschiedlichen Orten innerhalb und außerhalb des Unternehmens gearbeitet wird. Es findet demnach eine Reduzierung von festen Arbeitsplätzen statt und verlangt damit moderne Bürokonzepte mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, modernen IT Lösungen und Wohlfühlcharakter. Demnach sind die neuen Konzepte der Büros platzsparend, somit kostengünstiger und sorgen gleichzeitig für effizienteres Arbeiten.



Bedeutung der eigenen Schreibtischarbeitsplätze nimmt ab

Das der eigene Schreibtischarbeitsplatz immer mehr an Bedeutung verliert, zeigt auch die folgende Statistik. 39 Prozent der Arbeitszeit wird nicht mehr am herkömmlichen Arbeitsplatz verbracht und im Fall von IT-Administratoren, Kunden- und Außenbediensteten sowie Beratende sogar bis zu 70 Prozent.



Der Trend geht in Richtung moderner Bürokonzepte

Moderne Bürokonzepte und andere Varianten von Arbeitsplätzen spielen eine immer größere Rolle. Mit diesen acht Bürokonzepten wird die Flexibilität gefördert und mehr Handlungsspielraum gewonnen.

- **Desk Sharing**
Weniger Angestellte als Schreibtische, da man sich mit anderen Mitarbeitenden, die nicht im Büro anwesend sind, den Arbeitsbereich teilt.
- **Hot Desking**
Desk Sharing 2.0 → Nicht nur die Arbeitsplätze wechseln, sondern auch die Kollegen, die einem gegenüber sitzen. Zuordnung kann schichtbasierend, rotierend oder nach dem Motto „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.“ erfolgen.
- **Hotelling & Zoning**
Weiterentwicklung des Hotdesking → Über ein virtuelles Buchungssystem werden Büroarbeitsplätze oder Meetingräume durch Mitarbeitende im Voraus gebucht. Auch Teams können zusammenstehende Arbeitsplätze („Zones“) buchen.
- **Think Tanks**
Think Tanks sind geschlossene, akustisch abgeschirmte Räume, die als abgeschirmte Ruhe- und Rückzugsräume genutzt werden können.



- **Touchdowns**
Touchdowns sind Kurzarbeitsplätze. Sie stellen optimale Arbeitsbereiche zwischen Besprechungen oder für eine kurze Verweildauer dar. Im Regelfall handelt es sich hierbei um multifunktionale Stehtische.
- **Work & Communication Lounges**
Tisch- und Sofalandschaften für Meetings oder kurze Hangouts mit Kollegen

Arbeitsplatzflexibilität erfordert Arbeitszeitflexibilität

Wenn sich in den modernen Bürokonzepten Arbeitsplätze geteilt werden, ist es notwendig, dass Mitarbeitende zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten bzw. im Büro anwesend sind. Das erfordert die **Flexibilisierung der Arbeitszeit**. Genau dieser Punkt wird aber immer mehr gewünscht.

Das Trendbarometer Arbeitswelt des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. zeigt eine **Bedeutungsentwicklung der Arbeitszeitflexibilität** sowie anderer Aspekte im Frühjahr 2020 gegenüber dem Herbst 2019. Die Arbeitszeitflexibilität nimmt im Frühjahr diesen Jahres eine sehr hohe Bedeutung an. Des Weiteren auch der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Produktionssysteme.

Rang	Herbst 2019	Frühjahr 2020
1	Prozessorganisation	Arbeitszeitflexibilität
2	Fachkräftesicherung	Prozessorganisation
3	Kontinuierliche Verbesserung (KVP)	Gesetzl. Arbeits- und Gesundheitsschutz
4	Arbeitszeitflexibilität	Kontinuierliche Verbesserung (KVP)
5	Gesetzl. Arbeits- und Gesundheitsschutz	Produktionssysteme

Quelle: ifaa, 2020

Wie kann ein Arbeitgebender die Arbeitszeitflexibilität fördern?

Um Arbeitnehmende für sein Unternehmen zu gewinnen und diese gleichzeitig auch zu binden, ist das **Angebot von flexiblen Arbeitszeiten ein wichtiger Punkt**. Das bedeutet, die Arbeitszeiten passgenau auf den jeweiligen Mitarbeitenden und deren Lebenssituation festzulegen. Jedoch geht der **Wunsch der Flexibilität** nicht nur von den Beschäftigten aus, sondern **auch von der Kundschaft**. Es wird eine immer **schnellere Reaktionszeit** erwartet und somit werden **ausgeweitete Servicezeiten** erforderlich. Vor allem bei international agierenden Unternehmen. Es gibt **verschiedenste Formen von Arbeitszeitmodellen**, die die Flexibilität fördern. Hier muss in Arbeitszeitmodelle unterschieden werden, die einerseits mit den Flexibilisierungsmöglichkeiten für Mitarbeitende und andererseits mit den Flexibilitätsanforderungen vom Betrieb einhergehen. In der folgenden Abbildung sind diverse **Arbeitszeitmodelle mit deren Vorteilen** zusammengefasst.



Voraussetzungen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung sind Arbeitszeitkonten

Die Vorteile der Flexibilisierungsmaßnahmen kommen nur zum Vorschein, wenn eine genaue Kontrolle und Koordination stattfindet. Nicht für jedes Unternehmen ist es möglich alle Arten von Flexibilisierungsmöglichkeiten einzuführen bzw. anzubieten. Jedoch ist es wichtig, die möglichen flexiblen Arbeitszeiten zu steuern. Aus diesem Grund sind **Arbeitszeitkonten als Steuerungselement** eine wichtige Voraussetzung. Somit können Arbeitszeiten, die über die vertraglich vereinbarten hinausgehen, auf einem Konto gutgeschrieben werden. Dementsprechend kann auch Zeit vom Zeitguthaben entnommen werden, sobald weniger als vereinbart gearbeitet wird. Damit lassen sich zum Beispiel private Termine wahrnehmen, ohne direkt frei nehmen zu müssen. Diese Art von Konten werden in Betrieben immer häufiger genutzt.

Fazit

Die **Arbeitswelt erfordert heutzutage Flexibilität und Individualität** und das vor allem durch den demografischen Wandel, die Globalisierung, den Wertewandel sowie der Digitalisierung. Das bedeutet, dass flexible Arbeitszeiten sowie eine flexible Arbeitsplatzgestaltung immer mehr an Bedeutung gewinnen und Arbeitgebende Überlegungen tätigen müssen, wie die Flexibilisierungsmöglichkeiten in ihrem eigenen Unternehmen umgesetzt werden können. Das Angebot von Flexibilität im Unternehmen ist jedoch ein Faktor, der den Arbeitgebenden attraktiver machen lässt und auch die Mitarbeiterbindung fördert, da die Anpassung der Arbeitszeit an die individuelle Lebenssituation immer mehr als Voraussetzung angesehen wird.

Förderung der Flexibilisierung mit unserer Software PROCESS HR

Mit unserer Software [PROCESS HR](#) können die Wünsche der Mitarbeitenden bezüglich der Arbeitszeit individuell angepasst und verschiedenste Arbeitszeitmodelle integriert werden. Auf dieser Basis können demnach Einsatzpläne generiert werden, die die Mitarbeitenden zufrieden stellen sowie auf Ihre individuelle Auftragslage angepasst ist. Die Mitarbeiterstammdatenverwaltung, das integrierte Reporting und das Self Service Portal stellen ein optimale Möglichkeit dar, flexibel, passgenau und mitarbeiterorientiert zu planen.



Mitarbeiter-
stammdaten-
verwaltung



Integriertes
Reporting

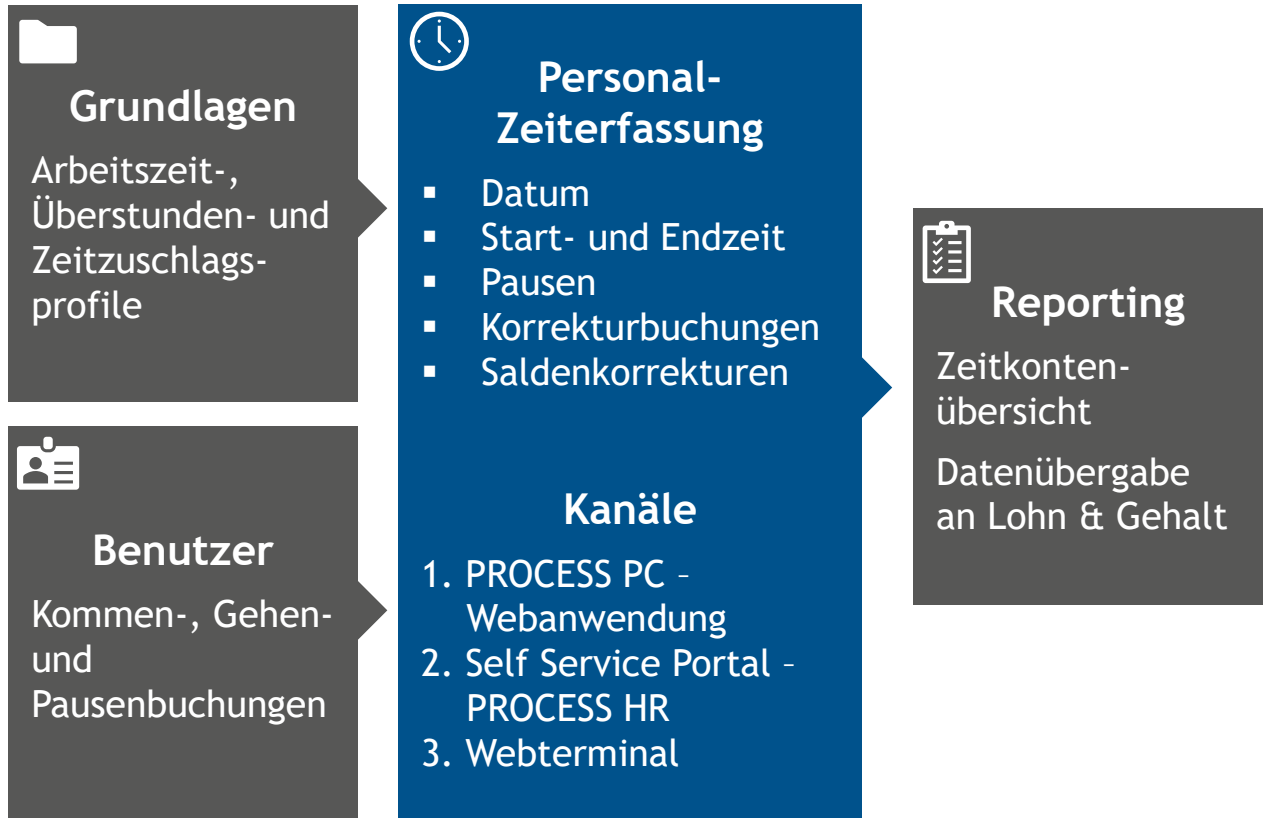


Self Service
Portal für Ihre
Mitarbeitenden



Arbeitszeitkonten mit unserer Projektzeiterfassung PROCESS PC

Mit unserer Software zur Projektzeiterfassung [PROCESS PC](#) haben Sie einen genauen Überblick über die tatsächlichen Zeiten Ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig fördern Sie die Flexibilität der Angestellten, da sich diese über die Webanwendung ortsunabhängig ein- und ausstempeln können.



Erfahren Sie mehr zu unserer Software

Kontaktieren Sie uns, um mehr Informationen über die Software PROCESS HR und PROCESS PC zu erhalten. Wir beraten Sie gerne über die Möglichkeiten, die Sie bezüglich Flexibilisierungen in der Einsatzplanung haben.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktanfrage.

PHR | Personal-Einsatzplanung

PPC | Projektzeiterfassung

PZE | Zeiterfassung

PSP | Selfservice Portal

